

ОТЗЫВ

**официального оппонента на диссертационную работу
Дещенко Александры Юрьевны на тему: «Стратегии формирования
кадрового потенциала торгового предприятия», представленную на
соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным
хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. экономика
предпринимательства)**

Актуальность темы исследования

В нынешних условиях экономической и политической нестабильности в Донецкой Народной Республике для эффективного управления деятельностью торговых предприятий особенное значение приобретает внедрение механизмов стратегического управления и в частности, формирования и использования кадрового потенциала, поскольку быстрая изменчивость и неопределенность факторов окружающей среды, экономическая блокада со стороны Украины, падение доходов и платежеспособного спроса населения, закрытие многих торговых сетей обостряют кадровую проблему в процессе выживания и достижения стратегических целей торгового предприятия.

Для успешного развития в сложившейся внешней среде предприятие торговли должно не только эффективно проводить стратегический анализ и учитывать стратегические возможности, но и на научной основе формировать и использовать свой кадровый потенциал для обеспечения долгосрочного выживания в кризисных условиях и достижения стратегических целей.

Однако на сегодняшний день многие теоретические вопросы концепции стратегического управления предприятием требуют уточнения и доработки, проблемы формирования кадрового потенциала в современной экономической литературе исследованы недостаточно, не разработана единая концепция формирования кадрового потенциала торгового предприятия, методологически не обоснованы стратегии формирования кадрового потенциала в процессе достижения целей торгового предприятия.

Все это дает основания утверждать, что тема диссертационной работы Дещенко А.Ю. является своевременной и актуальной.

Важность исследования подчеркивает тот факт, что диссертационная работа выполнена в соответствии с комплексным планом научно-исследовательских работ ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»: госбюджетной темы № Д-2016-3 «Формирование механизмов повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий», в рамках которой были разработаны теоретические основы, структура кадрового потенциала и классификация кадровых стратегий предприятия, а также хозяйственной

темы № 3/2017 «Разработка методических рекомендаций по обоснованию стратегий антикризисного экономического поведения предприятия в условиях конкуренции», в рамках которой были разработаны научно-методические подходы к анализу кадрового потенциала торгового предприятия и к обоснованию кадровых стратегий предприятия.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе, базируется на научных концепциях и подтверждена корректным теоретическим обоснованием разработок российских и зарубежных ученых по проблемам стратегического управления предприятием, управления персоналом и управления стратегическим потенциалом предприятия. Все результаты подтверждены исследованиями, проведенными на реальных данных предприятий.

Объект, предмет, цель работы логически связаны и четко очерчивают поле исследования. Объектом исследования являются процессы стратегического формирования кадрового потенциала на торговом предприятии. Предметом исследования являются теоретические, методологические и методические аспекты стратегического формирования кадрового потенциала торгового предприятия.

Целью исследования является разработка теоретических и методологических основ, методических и научно-практических рекомендаций по стратегическому формированию и использованию кадрового потенциала торгового предприятия.

Ознакомление с содержанием диссертации показало, что сформулированные в исследовании задачи и выдвигаемые на защиту основные научные положения, в полной мере соответствуют поставленной цели и обеспечивают ее достижение.

Для достижения поставленной цели в диссертационной работе использованы как общенаучные, так и специальные методы, в частности: исторический, анализа и синтеза, индукции и дедукции, структурно-логического и семантического анализа, сравнительного анализа, системного и комплексного анализа, табличный и графический методы, программно-целевой метод, метод анализа иерархий, метод обобщенного приведенного градиента.

Практическая апробация теоретических положений свидетельствует об обоснованности выводов и рекомендаций, которые были одобрены и внедрены в практическую деятельность ряда предприятий: ООО «ОТС» (справка № 181/2 от 18.05.2018), ООО «КАРО 2007» (справка № 235/18 от 23.05.2018), ООО «Полибуд» (справка № 518 от 24.05.2018), ООО «Украинский уголь» (справка № 15/5 от 15.05.2018), ООО «Компания «Стройснаб» (справка № 403 от 04.05.2018).

Основные положения, выносимые диссертантом для публичной защиты, прошли успешную апробацию в рамках международных научных конференций и опубликованы в достаточном количестве научных изданий.

Обоснованность научных положений, выносимых на защиту, не вызывает сомнения. Основные положения, выносимые на защиту, сформулированы четко.

Методически правильный подход и тщательная обработка фактического материала позволяют считать обоснованными выводы, которые полностью соответствуют сформулированным задачам. Практические рекомендации опираются на данные диссертационной работы и являются обоснованными.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертационная работа является самостоятельным творческим исследованием, результаты которого содержат ряд положений научной новизны. Выводы позволяют констатировать завершенность диссертационной работы, достижение цели исследования и выполнение всех поставленных задач, а также значительную теоретическую и практическую ценность диссертации.

Диссертационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы и приложений. Во введении обоснована актуальность темы, сформулированы цели и задачи исследования, определены объект, предмет и методы исследования, охарактеризованы научная новизна и практическая ценность полученных результатов.

В первом разделе рассмотрена трансформация, семантическая связь и дана авторская характеристика основным кадровым категориям (рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, кадры, кадровый потенциал) в порядке их возникновения и эволюции роли человека в этих понятиях. На основе критического анализа мнений авторов современной экономической литературы уточнены определения дефиниций «человеческий капитал» и «кадры» (с.15-23). Выделены основные научные подходы к определению сущности понятия «кадровый потенциал», обосновано использование стратегического подхода, предложено авторское определение экономической категории «кадровый потенциал предприятия» (стр.27) и авторская структура кадрового потенциала (рис.1.2).

Уточнено определение дефиниции «кадровая стратегия предприятия», установлено, что формирование кадрового потенциала предприятия является одним из основных условий разработки и реализации его кадровой стратегии, сформулировано авторское определение стратегии формирования кадрового потенциала предприятия (стр.41) и предложена авторская классификация базовых стратегий формирования кадрового потенциала предприятия (рис. 1.4). Исследованы концептуальные основы формирования

кадрового потенциала торгового предприятия (стр.49-61) и предложена авторская концептуальная схема формирования кадрового потенциала предприятия (рис.1.6).

Отличаются научной новизной определения категорий «кадровый потенциал предприятия» и «стратегия формирования кадрового потенциала предприятия», а также классификация кадрового потенциала предприятия за счет предложения его базовой структуры, а также процессного блока и блока развития кадровой культуры и классификация базовых стратегий формирования кадрового потенциала предприятия, которая за счет использования стратегического подхода позволяет создавать стратегические наборы стратегий формирования кадрового потенциала предприятия в зависимости от корпоративной и базовых стратегий торгового предприятия.

Во втором разделе заслуживает внимания проведенный автором анализ тенденций развития торговли Донецкой Народной Республики (стр.64-74), который позволил выделить внешние и внутренние проблемы формирования кадрового потенциала торгового предприятия.

Отличается высокой степенью научной новизны предложенный автором научно-методический подход к обоснованию рекомендованных кадровых стратегий предприятия, который предполагает использование разработанной матрицы согласования для обоснования рекомендованных кадровых стратегий на основе бизнес - стратегий и оценки степени соответствия реализуемых предприятием кадровых стратегий рекомендованным в матрице и определение степени приверженности менеджеров рекомендованным кадровым стратегиям, разработку шкалы приверженности и выбор кадровых стратегий на основе составления карты рекомендованных кадровых стратегий (рис.2.5).

Вызывают научный интерес также предложенные автором методические инструменты обоснования формирования кадрового потенциала предприятия, а именно - матрица стратегических потребностей в кадровом потенциале предприятия и матрица согласования кадровых стратегий и базовых стратегий кадрового потенциала (с.91-94).

Следует положительно оценить также усовершенствованный автором научно-методический подход к анализу кадрового потенциала торгового предприятия за счет предложения авторской комплексной методики интегральной оценки кадрового потенциала, которая основана на рекомендованных кадровых стратегиях и базовых стратегиях формирования кадрового потенциала, позволяет определять весомость элементов кадрового потенциала предприятия на основе значимости элемента для реализации рекомендованных кадровых стратегий и рассчитать интегральные показатели по каждому элементу кадрового потенциала, обобщающие показатели блоков, а также итоговый показатель кадрового потенциала торгового предприятия (с.95-110).

В третьем разделе автором предложен механизм разработки целей формирования кадрового потенциала торгового предприятия, процессно-методологическая база которого включает пять этапов процесса разработки

системы стратегических целей формирования кадрового потенциала торгового предприятия: формирование целевого стратегического набора предприятия на основе рекомендованных кадровых стратегий; декомпозиция целевого стратегического набора по блокам элементов кадрового потенциала; формализация целевого стратегического на основе системы предложенных частных показателей оценки кадрового потенциала; нормирование показателей целевого стратегического набора; построение системы целей формирования кадрового потенциала торгового предприятия на основе отклонений фактических интегральных показателей от нормативов (с.113-121). Отличается научной новизной разработанный автором алгоритм выбора стратегических целей формирования кадрового потенциала торгового предприятия (рис.3.2).

Вызывает интерес и содержит элементы научной новизны предложенный авторский комплексный научно-методический подход к разработке и выбору стратегий формирования базового кадрового потенциала торгового предприятия, который предполагает декомпозицию стратегических целей интегральных элементов кадрового потенциала торгового предприятия на основе возможного изменения частных показателей; разработку стратегических альтернатив увеличения интегральных элементов базового кадрового потенциала за счет увеличения частных показателей; определение значимости стратегических альтернатив для интегрального элемента кадрового потенциала методом анализа иерархий (МАИ); предварительный выбор стратегических альтернатив при помощи определения ранга стратегических альтернатив формирования квалификационного, образовательного, творческого и социального кадровых потенциалов на основе расчета стандартизированного значения соответствующего частного показателя (рис.3.3).

Отличается высокой степенью научной новизны также разработанный автором механизм принятия решений относительно реализации стратегий формирования кадрового потенциала на торговом предприятии, предполагающий определение целевых параметров на основе декомпозиции разработанной системы стратегических целей увеличения соответствующего интегрального элемента кадрового потенциала с использованием математической модели нелинейной условной оптимизации, который позволяет на основе расчета отклонений фактических значений частных показателей от соответствующих целевых параметров обосновывать конкретные мероприятия по увеличению кадрового потенциала торгового предприятия (стр.146-156).

В целом можно отметить, что научные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы является достоверными и аргументированными. Автореферат полностью отражает содержание диссертации и в полной мере раскрывает все основные научные результаты, полученные в ходе исследования, степень новизны разработок, выводы и рекомендации работы.

Положения научной новизны, указанные в диссертационной работе, в достаточной мере отражены в научных работах, опубликованных автором. Объем печатных работ и их количество соответствует требованиям публикаций основного содержания диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Дискуссионные положения и замечания относительно содержания диссертации

Отмечая целостность и завершенность диссертационного исследования, обоснованность, достоверность, новизну и важность представленных в нём научных положений и выводов, следует отметить, что в диссертации имеются отдельные недостатки и положения дискуссионного характера:

1. В определении кадрового потенциала (стр.27) автор под кадровым потенциалом подразумевает возможности и способности работников, а в предложенной структуре кадрового потенциала предприятия (рис.1.2) кадровый потенциал рассматривается как функциональные обязанности работников предприятия, что не соответствует авторскому определению.

2. Для определения реализуемых торговыми предприятиями корпоративных и бизнес-стратегий автором было проведено анкетирование топ-менеджеров магазинов по поводу стратегических целей и реализуемой корпоративной стратегии. При этом для экспертной оценки автором была разработана 5-ти бальная шкала (стр.79). Однако в тексте диссертации не обосновано, почему именно такую шкалу целесообразно использовать.

3. На рисунке 2.5 представлен авторский научно-методический подход к обоснованию кадровых стратегий предприятия, согласно которому корпоративная стратегия предприятия определяется его корпоративными целями. Тем не менее, в параграфе 2.2 диссертации автор сразу переходит к обоснованию корпоративной стратегии, а о корпоративных целях исследуемых предприятий не упоминает.

4. На стр. 92 представлены формулы расчета весомости элементов кадрового потенциала для реализации рекомендованных кадровых стратегий, однако не указано, являются ли эти формулы авторскими или заимствованными.

5. В таблице 3.12 (стр.158) представлен расчет эффективности реализации разработанных стратегий формирования кадрового потенциала на исследуемых предприятиях. При этом в качестве показателей использованы рентабельность продаж, зарплата и производительность труда и не применено ни одного показателя кадрового потенциала предприятия, которые планировались в третьем разделе.

Приведенные в тексте отзыва замечания носят преимущественно дискуссионный характер и не влияют на обоснованность основных выводов и защищаемых положений представленной работы. Их следует

рассматривать как рекомендации к дальнейшим исследованиям автора по избранному направлению.

Заключение

Научные положения, выводы и рекомендации, выносимые на защиту, получены автором самостоятельно. Личный вклад в работах, опубликованных в соавторстве, указан в списке публикаций. Содержание автореферата и основные положения диссертации идентичны. Текст диссертации изложен научным стилем и грамотным языком.

Диссертационная работа Дещенко Александры Юрьевны на тему «Стратегии формирования кадрового потенциала торгового предприятия» представляет собой завершённое исследование, в котором получены новые научные положения, разработаны методические основы и практические рекомендации по формированию кадрового потенциала торгового предприятия.

По своей структуре, объёму и оформлению диссертация «Стратегии формирования кадрового потенциала торгового предприятия» соответствует требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор - Дещенко Александра Юрьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства).

Я, Петрушевский Юрий Люцианович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, профессор,
зав. кафедрой учета и аудита

ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»

Государственное образовательное
учреждение высшего профессионального
образования «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
283001, г. Донецк
ул. Челюскинцев, 157
тел.: (062) 3371920
e-mail: f uch fin@dsum.org
адрес сайта: <http://dsum.org>

